

# 平成24年度 北海道の人事行政運営状況

北海道の人事行政の運営状況について

1 任用

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(各年4月1日現在 単位：人)

部門	区分	職員数		対前年 増減数	主 な 増 減 理 由
		平成23年	平成24年		
一般行政部	議会	70	69	△1	事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 衛生学院科目廃止、事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 事務の統廃合縮小 河川等管理パトロール業務委託、事務の統廃合縮小
	総務企画	2,298	2,272	△26	
	税務	799	775	△24	
	民生	1,075	1,059	△16	
	衛生	2,050	1,938	△112	
	労働	427	412	△15	
	農林水産	4,146	3,971	△175	
	商工土木	460	447	△13	
門	小計	13,879 (428)	13,372 (477)	△507 (49)	
特部別門行政	教育	48,166	47,740	△426	学級数の減に伴う教員等の減少
	警察	11,807	11,858	51	
	小計	59,973 (216)	59,598 (210)	△375 (△6)	
公会営計企業門等	病院	912	885	△27	事務の統廃合縮小
	下水道	11	11	0	
	その他	92	90	△2	
	小計	1,015 (18)	986 (14)	△29 (△4)	
合計		74,867 (662)	73,956 (701)	△911 (39)	

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除いています。

2 ( ) 内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

(2) 職員数適正化の数値目標及び進捗状況

① 職員数適正化の数値目標

知事部局では平成17年度から平成26年度までの10年間で知事部局職員数の30%削減することを目標とした「職員数適正化計画」を策定し、その達成に努めてきましたが、その後、平成21年3月に削減目標を35%に上方修正し、更なる職員数適正化を推進しています。

② 「職員数適正化計画」の基本的な考え方

厳しい行財政環境のもと、職員数の削減目標を着実に達成するため、次の3つの基本的な考え方に基づいて、職員数の適正化を進めています。

ア 新規採用の抑制と早期退職の促進

新規採用については、計画期間中、道民の生命・安全に著しい支障を及ぼすおそれのある職種や法令により配置が義務付けられている職種以外の新規採用の抑制の徹底を図る。

また、早期退職については、組織の活性化や公務能率の増進に資する観点から、定年前の早期勧奨退職制度の活用を図り、促進していく。

イ 「道組織の見直し方針」との一体的な推進

「道組織の見直し方針(平成21年3月策定)」においては、道を取り巻く状況・課題を踏まえ、今後の道組織のあるべき姿や見直しの方向性を示し、道が直接担うべきコア業務について、「政策展開」と「行政改革」の両方の視点から見直しを行うこととしており、見直し方針との整合性を図りながら、職員数の適正化を着実に推進する。

ウ 「新・北海道職員人材育成推進計画」の着実な実施

「新・北海道職員人材育成推進計画(平成21年3月策定)」に沿った人材育成方策を着実に実施することにより、職員一人ひとりの資質・能力の向上を図り、スリムでスピーディーな「コンパクト道庁」の構築を円滑に推進する。

③ 「職員数適正化計画」の進捗状況

「職員数適正化計画」の推進に当たっては、(2)②の手法に基づく見直しを実施するとともに、新たな行政需要に対応するため、スクラップ・アンド・ビルドの原則に立ち、組織機構改正等を実施した結果、平成17年度から平成24年度にかけて、知事部局において、5,351名の職員削減を実施したところです。

なお、取組み7年目の状況は次のとおりです。

(単位：人)

区分 対象部局		計画の起点 H 17.4.1 現在員数	H 19.4.1 2年目	H 20.4.1 3年目	H21.4.1 4年目	H22.4.1 5年目	H23.4.1 6年目	H24.4.1 7年目
		知事部局	職員数	19,489	17,516	16,945	16,412	15,008
	削減数		1,558	571	533	1,404	350	500
	累計 (進捗率)		1,973 (33.7%)	2,544 (43.5%)	3,077 (45.1%)	4,481 (65.0%)	4,831 (70.1%)	5,331 (77.4%)

(注) 1 計画の対象は知事部局職員（本庁各部（局）、部出先機関、（総合）振興局、札幌医科大学及び北海道立総合研究機構の職員）のみであることから、職員数は前記1(1)表の職員数合計とは一致しません。

2 計画期間は平成17年度から平成26年度の10年間です。

(3)職員の採用及び退職等の状況（平成24年度）

【知事部局】

(単位：人)

区分 職種	採用	離職							合計
		退職				免職			
		定年	勸奨	死亡	自己都合・その他	分限	懲戒	失職	
一般行政職	191	250	225	15	128	2	2	0	622
医療職	146	50	20	3	98	0	0	0	171
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計 (構成比)	337	300 (37.8)	245 (30.9)	18 (2.3)	226 (28.5)	2 (0.3)	2 (0.3)	0 (0.0)	793

【教育委員会】

区分 職種	採用	離職							合計
		退職				免職			
		定年	勸奨	死亡	自己都合・その他	分限	懲戒	失職	
一般行政職	115	117	29	3	75	0	2	0	226
医療職	4	5	1	0	8	0	0	0	14
技能労務職	0	18	6	2	6	0	0	0	32
教育職	1,642	888	251	36	1,166	1	16	0	2,358
合計 (構成比)	1,761	1,028 (39.1)	287 (10.9)	41 (1.5)	1,255 (47.7)	1 (0.1)	18 (0.7)	0 (0.0)	2,630

【警察本部】

区分 職種	採用	離職							合計
		退職				免職			
		定年	勸奨	死亡	自己都合・その他	分限	懲戒	失職	
一般行政職	57	29	10	1	31	0	0	0	71
医療職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
警察職	598	201	83	9	231	0	4	0	528
合計 (構成比)	655	230 (38.4)	93 (15.5)	10 (1.7)	262 (43.7)	0 (0.0)	4 (0.7)	0 (0.0)	599

- (注) 1 「一般行政職」欄には、他に区分されない職種を含めています。  
 2 知事部局に、教育委員会、道警本部以外の各種委員会分を含めています。  
 3 再任用職員を含みません。

## (4) 障害者の雇用状況

(各年6月1日現在)

区 分	平成23年度					平成24年度				
	①対象職員数	②障害者数	③実雇用率	④不足数	⑤法定雇用率	①対象職員数	②障害者数	③実雇用率	④不足数	⑤法定雇用率
知事部局	14,171人	346人	2.44%	0人	2.1%	13,773人	343.5人	2.49%	0人	2.1%
企業局	91人	2人	2.2%	0人	2.1%	90人	2人	2.2%	0人	2.1%
道議会事務局	72人	2人	2.78%	0人	2.1%	70人	2人	2.86%	0人	2.1%
監査委員事務局	52.5人	0人	0%	1人	2.1%	52.5人	1人	1.90%	0人	2.1%
警察本部	1,396人	24人	1.72%	5人	2.1%	1,393.5人	27人	1.94%	2人	2.1%
教育委員会	32,282人	508.5人	1.58%	136.5人	2.0%	31,914人	541.5人	1.70%	96.5人	2.0%

注) 1 ①欄の「対象職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数を除いた法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数です。

2 ②欄の「障害者数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間勤務職員（週所定労働時間20時間以上30時間未満）以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントしています。

3 ④欄の「不足数」とは、①欄の「対象職員数」に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の「障害者数」を減じて得た数であり、④欄の「不足数」が0となることをもって法定雇用率達成となります。

したがって、③欄の「実雇用率」が法定雇用率を下回っていても、不足数が0となることがあり、この場合は法定雇用率達成となります。

## 2 給与

## (1) 人件費の状況（普通会計決算）

区 分	住民基本台帳人口 (年度末)	歳 出 額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 (B/A)	(参考) 22年度の人件費率
23年度	24.3.31 5,474,216人	千円 2,497,620,262	千円 1,213,420	千円 655,308,407	% 26.2	% 25.5

## (2) 職員給与費の状況（普通会計予算）

区 分	職員数 A	給 与 費				一人当たり給与費 B/A
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
24年度	72,489人 (934人)	千円 299,777,841 (1,489,542)	千円 61,718,306 (122,212)	千円 112,970,222 (309,334)	千円 474,466,369 (1,921,088)	千円 6,545 (2,057)

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 給与費は補正後の予算に計上された額です。

3 ( )内は、再任用短時間勤務職員で、外書きです。

## (3) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況（平成24年4月1日現在）

区分	北 海 道			国		
	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢	平均俸給月額	平均給与月額	平均年齢
一般行政職	332,232円	376,339円	45.4歳	304,944円 (329,917)	372,906円 (401,789)	42.8歳
教育職(中・小)	355,188円	396,074円	42.7歳			
教育職(高校)	364,021円	400,376円	43.6歳			
警 察 職	305,323円	344,285円	39.0歳	297,622円 (316,195)	346,716円 (367,421)	41.2歳

(注) 1 平均給与月額は、給料の月額、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当、へき地手当、寒冷地手当（年額の1/12）の合計額です。

2 教育職(中・小)及び教育職(高校)については、国に対応する給料表がありません。

3 道においては、平成24年度から平成27年度まで、給料月額の4%~9%、管理職手当の20%を縮減しており、上記月額は縮減後の額です。

4 国の欄における「平均給料月額」及び「平均給与月額」の括弧書きは、給与改定特例法による措置がないものとした場合の値（減額前）です。

## (4) ラスパイレス指数の状況（平成24年4月1日）

北海道職員の一般行政職の給与水準は、国家公務員を100としたラスパイレス指数でみると、都道府県の平均107.5に対して102.1となっています。

また、国家公務員に対する給与改定特例法による措置がないものとした場合のラスパイレス指数でみると、都道府県の平均の99.3に対して94.4となっています。

(5) 職員の初任給の状況（平成24年4月1日）

区 分		北海道	国	
		決定初任給	決定初任給	
一般行政職	大学卒	172,200 円 (165,312 円)	172,200 円 (163,987 円)	
	高校卒	140,100 円 (134,496 円)	140,100 円 (133,418 円)	
教育職 (中・小)	大学卒	192,800 円 (185,088 円)	/	
	高校卒	148,800 円 (142,848 円)		
教育職 (高 校)	大学卒	192,800 円 (185,088 円)		
	高校卒	148,800 円 (142,848 円)		
警 察 職	大学卒	192,300 円 (184,608 円)		200,000 円 (190,460 円)
	高校卒	161,500 円 (155,040 円)		161,500 円 (153,797 円)

(注) ( )内は、給料月額独自縮減後の額（国の欄にあっては給与改定特例法の措置による額（減額後））です。

(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（平成24年4月1日現在）

区 分		経験年数 10 年	経験年数 15 年	経験年数 20 年
一般行政職	大学卒	246,658 円	294,713 円	346,766 円
	高校卒	207,508 円	253,326 円	301,093 円
教育職(中・小)	大学卒	294,795 円	348,140 円	376,490 円
教育職(高 校)	大学卒	295,381 円	348,476 円	383,409 円
警 察 職	大学卒	269,287 円	323,823 円	354,780 円
	高校卒	236,918 円	277,328 円	331,191 円

(注) 経験年数とは、卒業後直ちに採用され引き続き勤務している場合における採用後の年数をいうものです。

(7) 一般行政職の級別職員数の状況（平成24年4月1日現在）

区 分		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
標準的な 職務内容		主事 技師	主事 技師	本庁の主査 (総合)振興 局の係長 主任	本庁の主査 (総合)振興 局の係長 主任	本庁の主幹 (総合)振興 局の課長	本庁の課室長 本庁の主幹 (総合)振興 局の課長
職 員 数		686 人	779 人	2,729 人	6,831 人	2,524 人	1,663 人
構 成 比		4.3 %	4.9 %	17.0 %	42.7 %	15.8 %	10.4 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	3.4 %	5.0 %	19.5 %	39.5 %	16.5 %	11.5 %
	5 年 前 の 構 成 比	3.8 %	7.6 %	23.5 %	35.7 %	14.5 %	10.5 %

区 分		7 級	8 級	9 級	10 級	計
標準的な職務内容		本庁の課長 (総合振興局の部長 本庁の課室長)	本庁の部次長 本庁の課長 (総合振興局の部長)	(総合)振興局長 本庁の部次長	本庁の部長	
職員数		327 人	307 人	147 人	13 人	16,006 人
構成比		2.0 %	1.9 %	0.9 %	0.1 %	100 %
参 考	1 年 前 の 構 成 比	1.6 %	2.1 %	0.9 %	0.1 %	100 %
	5 年 前 の 構 成 比	1.6 %	1.8 %	0.9 %	0.1 %	100 %

- (注) 1 北海道職員給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。  
2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

- (8) 昇給の状況（平成24年4月1日現在）  
昇給については、勤務実績に基づき昇給区分を決定しています。  
なお、本庁課長級以上の職員の昇給区分及び昇給号俸数は次のとおりです。

区 分		昇給号俸数	
		高齢層職員以外の職員	高齢層職員
上位区分	勤務成績が極めて良好	8号俸	4号俸
	勤務成績が特に良好	6号俸	3号俸
標準	勤務成績が良好	3号俸	2号俸
下位区分	勤務成績がやや良好でない	2号俸	1号俸
	勤務成績が良好でない	0(昇給しない)	0(昇給しない)

- (注) 現在、給与の独自縮減措置として上位区分は適用していません。

(9) 職員手当の状況

区分	北海道	国																																																
期末手当	(24年度支給割合)	(24年度支給割合)																																																
勤勉手当	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">期末手当</th> <th colspan="2">勤勉手当</th> </tr> <tr> <th>一般職員</th> <th>特定幹部</th> <th>一般職員</th> <th>特定幹部</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月期</td> <td>1.225月分 (0.65)月分</td> <td>1.025月分 (0.55)月分</td> <td>0.675月分 (0.325)月分</td> <td>0.875月分 (0.425)月分</td> </tr> <tr> <td>12月期</td> <td>1.375月分 (0.8)月分</td> <td>1.175月分 (0.7)月分</td> <td>0.675月分 (0.325)月分</td> <td>0.875月分 (0.425)月分</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.60月分 (1.45)月分</td> <td>2.2月分 (1.25)月分</td> <td>1.35月分 (0.65)月分</td> <td>1.75月分 (0.85)月分</td> </tr> </tbody> </table>		期末手当		勤勉手当		一般職員	特定幹部	一般職員	特定幹部	6月期	1.225月分 (0.65)月分	1.025月分 (0.55)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分	12月期	1.375月分 (0.8)月分	1.175月分 (0.7)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分	計	2.60月分 (1.45)月分	2.2月分 (1.25)月分	1.35月分 (0.65)月分	1.75月分 (0.85)月分	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">期末手当</th> <th colspan="2">勤勉手当</th> </tr> <tr> <th>一般職員</th> <th>特定幹部</th> <th>一般職員</th> <th>特定幹部</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月期</td> <td>1.225月分 (0.65)月分</td> <td>1.025月分 (0.55)月分</td> <td>0.675月分 (0.325)月分</td> <td>0.875月分 (0.425)月分</td> </tr> <tr> <td>12月期</td> <td>1.375月分 (0.8)月分</td> <td>1.175月分 (0.7)月分</td> <td>0.675月分 (0.325)月分</td> <td>0.875月分 (0.425)月分</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.60月分 (1.45)月分</td> <td>2.2月分 (1.25)月分</td> <td>1.35月分 (0.65)月分</td> <td>1.75月分 (0.85)月分</td> </tr> </tbody> </table>		期末手当		勤勉手当		一般職員	特定幹部	一般職員	特定幹部	6月期	1.225月分 (0.65)月分	1.025月分 (0.55)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分	12月期	1.375月分 (0.8)月分	1.175月分 (0.7)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分	計	2.60月分 (1.45)月分	2.2月分 (1.25)月分	1.35月分 (0.65)月分	1.75月分 (0.85)月分
			期末手当		勤勉手当																																													
		一般職員	特定幹部	一般職員	特定幹部																																													
	6月期	1.225月分 (0.65)月分	1.025月分 (0.55)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分																																													
12月期	1.375月分 (0.8)月分	1.175月分 (0.7)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分																																														
計	2.60月分 (1.45)月分	2.2月分 (1.25)月分	1.35月分 (0.65)月分	1.75月分 (0.85)月分																																														
	期末手当		勤勉手当																																															
	一般職員	特定幹部	一般職員	特定幹部																																														
6月期	1.225月分 (0.65)月分	1.025月分 (0.55)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分																																														
12月期	1.375月分 (0.8)月分	1.175月分 (0.7)月分	0.675月分 (0.325)月分	0.875月分 (0.425)月分																																														
計	2.60月分 (1.45)月分	2.2月分 (1.25)月分	1.35月分 (0.65)月分	1.75月分 (0.85)月分																																														
	職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職段階別加算 5～20% 管理職加算 10～25%	職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職段階別加算 5～20% 管理職加算 10～25%																																																
退職手当	<p>(24年4月1日現在)</p> <p>(支給率) 自己都合 勸奨・定年</p> <p>勤続20年 23.50月分 30.55月分</p> <p>勤続25年 33.50月分 41.34月分</p> <p>勤続35年 47.50月分 59.28月分</p> <p>最高限度額 59.28月分 59.28月分</p> <p>その他の加算措置 定年前早期退職(2～20%加算)</p> <p>退職時特別昇給 なし</p>	<p>(24年4月1日現在)</p> <p>(支給率) 自己都合 勸奨・定年</p> <p>勤続20年 23.50月分 30.55月分</p> <p>勤続25年 33.50月分 41.34月分</p> <p>勤続35年 47.50月分 59.28月分</p> <p>最高限度額 59.28月分 59.28月分</p> <p>その他の加算措置 定年前早期退職(2～20%加算)</p> <p>退職時特別昇給 なし</p>																																																

- (注) 1 期末手当、勤勉手当の項中の( )内は、再任用職員に係る支給割合です。  
 2 平成24年6月から平成26年12月までの間、期末・勤勉手当は、給与の独自縮減措置として手当基礎額から役職段階別加算の4分の1(管理職員は3分の1)を除いて算出しています。

地域手当 (平成24年4月1日現在)	支給対象地域	札幌市	東京都特別区	大阪府大阪市	愛知県名古屋市	医師
	支給率	3%	18%	15%	12%	15%
	支給対象職員数	21,542人	51人	2人	4人	159人
	国の制度(支給率)	3%	18%	15%	12%	15%

特殊勤務手当 (平成24年4月支給実績)	区分	全職種
	職員全体に占める手当支給職員の割合	36.0%
	支給職員1人当たり平均支給月額	12,900円
	手当の種類(手当数)	46種類
	代表的な手当の名称	医学研究調査手当、税務手当、職業訓練手当、社会福祉業務手当、教員特殊業務手当、教育業務連絡指導手当、作業手当、夜間特殊業務手当

時間外勤務手当	支給実績（平成23年度決算）	8,142,730千円
	職員1人当たり平均支給年額（平成23年度決算）	110千円
	支給実績（平成22年度決算）	7,801,805千円
	職員1人当たり平均支給年額（平成22年度決算）	103千円

（平成24年4月1日現在）

区分	内 容	国の制度との異同	国の制度と異なる内容
扶養手当	①配偶者 13,000円 ②配偶者以外の扶養親族 1人 6,500円 ③15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後最初の3月31日までにある子 1人 5,000円加算	同	
住居手当	①家賃の額が12,000円を超える借家等の場合 家賃の額に応じて27,000円を限度に支給 ②単身赴任している職員の配偶者等が借家等に居住している場合 上記①の借家等の場合の2分の1の額	同	
通勤手当	①交通機関利用者 1箇月当たりの運賃等相当額55,000円を限度に支給（6箇月定期券等の価額による一括支給を基本） ②自動車等使用者 通勤距離に応じて2,000円～29,300円の範囲で支給 ③特別急行列車等利用者 特別料金等の額の2分の1の額を支給（20,000円限度）	異	②の支給額 （道） 2,000円～29,300円 （国） 2,000円～24,500円

(10) 給料独自縮減の状況

道では厳しい財政状況にかんがみ、次のとおり給料を縮減して支給しています。

項 目	縮 減 の 内 容				実 施 期 間	
給 料 月 額	区分		H 24	H 25	H 26	平成24年4月1日～ 平成27年3月31日
	管理職員	課長相当職以上	▲9%	▲9%	▲9%	
		主幹相当職	▲9%	▲8.7%	▲8.4%	
	一般職員	下記以外の職員	▲4.8%	▲4.5%	▲4.2%	
30歳以下の職員		▲4%	▲4%	▲4%		
管 理 職 手 当	管理職員	管理職手当の支給額を▲20%				
期 末 手 当 勤 勉 手 当	管理職員	算出基礎額のうち「役職段階別加算額」を▲1/3				
	一般職員	算出基礎額のうち「役職段階別加算額」を▲1/4				

3 勤務時間その他の勤務条件

(1) 勤務時間の状況（平成24年4月1日現在）

① 1日の勤務時間

一般の職員	教育職員	警察職員
7時間45分	7時間45分	7時間45分

② 職員の一般的な勤務時間

開始時間	終了時間	休憩時間
8時45分	17時30分	12時00分～13時00分

(2) 職員の年次有給休暇の使用状況（平成24年1月1日～平成24年12月31日）

【知事部局】	総使用日数(a)	全対象職員数(b)	平均使用日数(a)/(b)
	156,462日	13,496人	11.6日
【教育委員会】	総使用日数(a)	全対象職員数(b)	平均使用日数(a)/(b)
	195,218日	14,446人	13.5日
【警察本部】	総使用日数(a)	全対象職員数(b)	平均使用日数(a)/(b)
	83,680日	11,300人	7.4日

(注) 全対象職員数とは、平成23年1月1日から平成23年12月31日までの全期間に在職した一般職員（教育委員会においては、市町村立学校等に勤務する道費負担の職員を除く）に限り、当該期間の中途に採用された者及び退職した者並びに当該期間中に育児休業、退職の事由がある職員並びに派遣職員を除くものとし、それらの職員を除いた職員の使用した年次有給休暇の合計数を総使用日数としています。

(3) 特別休暇等の状況

(平成24年4月1日現在)

種 類		付与日数
1	公民権行使休暇	必要と認められる期間
2	官公署出頭休暇	必要と認められる期間
3	骨髄移植等休暇	必要と認められる期間
4	ボランティア休暇	5日以内
5	結婚休暇	5日以内
6	妊娠障害休暇	14日以内
7	産前休暇	産前8週間から必要期間
8	産後休暇	産後8週間
9	育児休暇	1日2回合わせて2時間以内
10	生理休暇	1回につき3日以内
11	配偶者出産休暇	3日以内
12	育児参加休暇	5日以内
13	子の看護休暇	5日以内（子が2人以上の場合は10日以内）
14	短期介護休暇	5日以内（要介護者が2人以上の場合は10日以内）
15	忌引休暇	1～7日以内
16	法要祭日休暇	1日以内
17	夏季休暇	7～9月で3日以内
18	リフレッシュ休暇	勤続30年 3日以内 勤続20年 2日以内
19	住居滅失休暇	7日以内
20	災害事故休暇	必要と認められる期間
21	災害時退勤休暇	必要と認められる期間

(4) 育児休業等の利用状況（平成24年度）

① 育児休業及び育児のための部分休業並びに育児短時間勤務の取得者数（単位：人）

	育児休業 取得者数	部分休業 取得者数	育児 短時間勤務 取得者数	平成24年度中に新たに育児休業等が取得可能となつた職員 (育児休業等 対象者数)			
				うち育児休 業取得者数	うち部分休 業取得者数	うち育児 短時間勤務 取得者数	
男性職員	18 ----- 3	1 ----- 0	0 ----- 1	1, 256	7	1	0
女性職員	594 ----- 792	32 ----- 19	18 ----- 13				
計	612 ----- 795	33 ----- 19	18 ----- 14	1, 845	568	13	3

(注) 1 「育児休業取得者数」、「部分休業取得者」、「育児短時間勤務取得者数」欄の上段には平成24年度に新たに育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した者、下段には育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）の期間が平成23年度以前から24年度にかけて引き続けている者の数です。

2 「育児休業取得者数」、「部分休業取得者」、「育児短時間勤務」欄の上段の平成24年度に新たに育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した者の数には「平成24年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員で育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した者」と「平成23年度以前に育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）が取得可能となったが、平成24年度に新規に育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した者」の両方が含まれますので、「平成24年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員」の「うち育児休業取得者数」、「うち部分休業取得者数」、「うち育児短時間勤務取得者数」の各々と必ずしも一致するわけではありません。また下回ることもあります。

② 育児休業及び部分休業並びに育児短時間勤務の承認期間（平成24年度中に新たに育児休業（部分休業又は育児短時間勤務）を取得した職員について）

(ア) 育児休業承認期間（単位：人）

	育 児 休 業 承 認 期 間						合 計
	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え1 年6月以下	1年6月超 え2年以下	2年超え2 年6月以下	2年6月超 え	
男性職員	6	11	0	0	0	1	18
女性職員	24	108	133	118	83	128	594
計	30	119	133	118	83	129	612

(イ) 部分休業承認期間

	部 分 休 業 承 認 期 間						合 計
	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	
男性職員	0	1	0	0	0	0	1
女性職員	23	3	1	2	3	0	32
計	23	4	1	2	3	0	33

	1日の部分休業取得期間（平均）				合 計
	30分以下	30分超え 60分以下	60分超え 90分以下	90分超え	
男性職員	0	1	0	0	1
女性職員	5	15	4	8	32
計	5	16	4	8	33

(ウ) 育児短時間勤務承認期間

	育 児 短 時 間 勤 務 承 認 期 間				合 計
	3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え	
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	0	1	0	17	18
計	0	1	0	17	18

## (5) 介護休暇の取得状況（平成24年度中）

（単位：人）

	介護休暇 取得者数	要介護者数（職員との続柄別）								
		計	配偶者	父 母	子	配偶者 の父母	祖父母	兄 弟 姉 妹	孫	その他
男性職員	7	7	3	3	0	0	0	0	1	0
女性職員	53	53	2	19	24	8	0	0	0	0
計	60	60	5	22	24	8	0	0	1	0

	休暇の取得形式			
	計	全日型中心	時間型中心	その他
男性職員	7	5	2	0
女性職員	53	36	17	0
計	60	41	19	0

	承認期間						
	計	1月以下	1月超え 2月以下	2月超え 3月以下	3月超え 4月以下	4月超え 5月以下	5月超え
男性職員	7	2	0	1	0	0	4
女性職員	53	40	2	2	1	1	7
計	60	42	2	3	1	1	11

## 4 分限及び懲戒（平成24年度）

## (1) 分限処分事由別分限処分者数

（単位：人）

区 分	降任	免職	休職	降給	合計
勤務実績が良くない場合 （法第28条第1項第1号）	0	3	0	0	3
心身の故障の場合 （法第28条第1項第2号、第2項第1号）	0	0	1,051	0	1,051
職に必要な適格性を欠く場合 （法第28条第1項第3号）	0	0	0	0	0
職制等の改廃等により過員等を生じた場合 （法第28条第1項第4号）	0	0	0	0	0
刑事事件に関し起訴された場合 （法第28条第2項第2号）	0	0	0	0	0
条例に定める事由による場合 （法第27条第2項）	0	0	0	0	0
合 計	0	3	1,051	0	1,054
法第28条第4項により失職した者					0

(注) 1 法とは地方公務員法をいいます。

2 対象職員は、一般職に属するすべての職員です。

3 分限処分者数

ア 条件附採用期間中の職員及び臨時的任用職員のうち、分限処分に準ずる措置が行われたものは、便宜上分限処分に付された者としています。

イ 平成23年度中に休職期間が更新された者を新たに休職処分に付された者とみなしています。

ウ 失職制度は広義の分限として位置付けられるものであるため、欠格条項に該当する者を分限処分に付された者とみなしています。

エ 休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延数です。

## (2) 懲戒事由別懲戒処分者数

(単位：人)

区 分	戒告	減給	停職	免職	合計
法令違反 (法第29条第1項第1号)	5	3	5	4	17
職務上の義務違反又は怠慢 (法第29条第1項第2号)	84	8	0	2	94
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行 (法第29条第1項第3号)	84	50	20	18	171
合 計	173	61	35	24	283

## 5 服務規律の遵守に関する取組 (平成24年度)

任 命 権 者	取 組	その内容	周知方法等
全任命権者	公務員倫理	倫理条例等の周知徹底及び倫理感の保持かん養等	職員向け情報サイトを通じた情報提供 公務員倫理研修の実施等
全任命権者	綱紀保持等	綱紀の厳正な保持の周知徹底	通達の施行等

6 研修の実施状況（平成24年度）

ア 知事部局等

研修区分	任命権者	研修名等	修了者数等
自己啓発	知事部局、企業局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、連合会区漁業調整委員会事務局、教育委員会（学校職員以外の職員）	自主研究グループ 通信教育	19グループ 26人
職場研修	知事部局、企業局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局	公務員倫理研修 道政課題等研修 等	1,327回
職場外研修	知事部局、企業局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、連合会区漁業調整委員会事務局、教育委員会（学校職員以外の職員）	階層別研修 （新採用職員研修Ⅰ 等）	1,831人
		能力開発研修 （コミュニケーション力向上研修 政策科学研修 等）	1,043人
	各部研修 （新任税務職員研修 等）	516人	
	委託研修（自治大学校 等）	36人	
監査委員事務局	自治体監査職員事務講習会 等	12人	
労働委員会事務局	専門研修 等	5人	

イ 教育委員会

研修区分		研修名等	修了者数等
職場研修	学校職員以外の職員、学校職員	公務員倫理研修、教育行政課題研修 等	152回
職場外研修	学校職員	基本研修 （初任者研修、10年経験者研修 等）	2,754人
		専門研修 （教育課程研究協議会、生徒指導研究協議会 等）	7,110人
		課題研修 （学校経営研修講座 等）	95人
		派遣研修 （教員長期研修派遣（大学院研修派遣） 等）	54人
	行政職員研修 （新採用事務職員研修、新任事務長研修 等）	441人	
学校職員以外の職員	新任指導主事研修、新任社会教育主事研修 等	58人	

ウ 警察本部

研修区分		研修名等	修了者数等
自己啓発		通信教育講座の紹介（パンフレットを全所属に配布） 教育図書のおすすめ、紹介（全所属に配布）	全所属配布
職場研修		教養セミナー（幹部に求められる傾聴力 等）	3回
職場外研修	採用時教養研修 （初任科研修 等）	各級昇任時教養研修 （警部補任用科（管区担当）研修 等）	1,121人
			721人
	部門別任用時教養研修 （生活安全任用科研修 等）	180人	
	専科教養研修 （各部門別に実施）	1,448人	
	委託教養研修 （警察緊急自動車課程交通取締用自動車等運転技能訓練（二輪） 等）	55人	
	その他研修 （警視昇任時研修 等）	260人	

7 勤務成績の評定の概要

人事評価については、各任命権者ごとに実施しておりますが、代表として知事部局の概要を掲載します。

**平成24年度人事評価の実施概要**

第1 目的

人事評価は、職員の勤務の実績、執務に関連して見られた職員の能力、適性等を記録し、これを職員の指導監督の指針及び人事異動その他人事上の基礎資料とすることにより、職員の能力の育成、適正配置など、公正かつ合理的な人事管理と公務能率の向上を図ることを目的としています。

第2 対象職員

人事評価は、次に掲げる職員以外の職員（北海道に復帰することを前提とした退職派遣者を含む。）を対象として実施しました。

- (1) 本庁部長及び同相当職
- (2) 非常勤又は臨時的任用職員
- (3) 前各号のほか、別に要領で定める職員

第3 評価の方法

管理職手当の支給を受ける職員（以下、「管理職員」という。）を対象とする人事評価は、「人事評価記録」により、その他の職員を対象とする人事評価は、「人材育成等個人記録」により行いました。

また、診療所長、サハリン事務所長、専門参事については、「人事評価記録」により行いました。

第4 評価者等

評価者等の基準は、別表のとおりとしました。ただし、これによりがたい場合には、これと異なる管理職員を評価者等とすることができることとしました。

第5 基準日及び期間

- 1 平成24年10月1日を基準日として前1年間について作成しました。
- 2 前項に定めるもののほか、特に必要と認める場合、総務部長の通知するところにより、人事評価を行うことができることとしました。

第6 職員に対する指導

管理職員は、評価の結果に基づいて、部下職員に対し、常に適切な指導、助言等を行わなければならないこととしました。

第7 評価結果の公開等

作成後の「人事評価記録」及び「人材育成等個人記録」は、公開しないものとし、その取扱いには、特に慎重を期するものとしました。

第8 評定結果の活用

評定結果については、昇任・昇格、配置転換及び人材育成に活用しました。

第9 評定者訓練の実施状況

新任主幹級職員に対し、「人事評価者研修」を実施。また、各所属において、人材育成等個人記録の調整者（本庁課長級職員等）を指導者として、「人事評価研修」（年1回必須。対象者は各所属主幹級等の評価者）を実施しました。

(別表)

「人事評価記録」評定者

対 象 者	第一評定者	第二評定者	最終確認者
本庁部次長等 本庁課長、参事等 本庁主幹、主任技師等 (総合)振興局副局長 (総合)振興局部長 (総合)振興局課長等 出先機関の長等（特に困難な出先の長級以上） 出先機関の次長、部長、副所長等（本庁課室長級以上） 出先機関の課長、出張所長等（総括普及指導員級以下）	部長等 部次長等 課長等 (総合)振興局長 (総合)振興局副局長 (総合)振興局部長等 所管部長等 出先機関の長又は部次長 出先機関の次長、部長等	部長等 部次長等  (総合)振興局長 (総合)振興局副局長  所管部長等 出先機関の長又は部次長	副知事 副知事 部長等 副知事 副知事 (総合)振興局長 副知事 副知事 所管部長等

「人材育成等個人記録」作成者及び調整者

対 象 者	作 成 者	調 整 者
本庁の職員 (総合)振興局の職員 出先機関の職員	本庁主幹又はこれに準じる者 (総合)振興局課長又はこれに準じる者 出先機関の管理職員	本庁課長又はこれに準じる者 (総合)振興局部長又はこれに準じる者 出先機関の長又はこれに準じる者

8 福祉及び利益の保護（平成24年度）

(1) 職員の福利厚生の実施状況

任命権者	項目	事業名	事業概要
知事部局	職員福利厚生・健康管理等	福利事業	各種福利厚生施設の維持管理
		職員福利厚生事務	健康・法律・退職等の相談業務やライフプランの支援等、職員の福利厚生を促進するための事業
		安全衛生管理事業	快適な職場環境を形成し、職員の健康の保持増進を図るための職場環境測定及び分煙の促進
		職員健康診断事業	全職員を対象とする一般定期健康診断や特定作業従事職員を対象とする特別健康診断等の実施
		職員保健指導事業	職員の健康管理及び心とからだの健康づくりを目的とする健康相談、健康教育、保健指導等の実施
	職員公宅	共済資金住宅年賦金	地方職員共済組合及び公立学校共済が建設した職員公宅の賃借料及び購入年賦金の支払
職員公宅維持管理事業		職員公宅の小破修繕、長寿命化を図る大型改修工事及び法令に基づき各種保守点検等並びに職員公宅の一時的な不足を補うための民間住宅の借り上げ	
教育委員会	福利厚生	公立学校教職員等退職準備事業	教職員等の生涯生活設計に関する自助努力を支援することにより、意欲の向上や勤務能率の増進を図る
	健康管理	職員健康診断事業	事務局及び道立学校職員を対象とした定期健康診断や特定作業従事職員を対象とする特別健康診断等を実施し、職員の健康の保持増進を図る
		職員健康管理事業	事務局及び道立学校職員を対象とした職員の健康管理充実のためにメンタルヘルス対策や労働安全衛生管理体制の整備等を図る
警察本部	福利厚生	生涯生活設計事業	職員が在職中はもとより退職後においても豊かで充実した人生を送るため、各世代におけるライフステージに応じた生涯生活設計を確立できるよう、自己啓発等を推進
	健康管理	職員健康診断事業	警察職員を対象とする一般定期健康診断や特定作業従事職員を対象とする特別健康診断等の実施
		職員保健指導事業	職員の健康管理及び心とからだの健康づくりを目的とする健康相談、健康教育及び保健指導等の実施

(2) 公務災害等の状況

(単位：人)

	区分	平成23年末未認定件数	平成24年中申請件数	平成24年度中認定状況			平成24年末未認定件数
				公務上	公務外	計	
知事部局	公務災害	0	60	52	1	53	7
	通勤災害	0	26	26	0	26	0
	合計	0	86	78	1	79	7
教育委員会	公務災害	20	493	474	13	487	26
	通勤災害	1	38	39	0	39	0
	合計	21	531	513	13	526	26
警察本部	公務災害	10	192	192	0	192	10
	通勤災害	0	17	17	0	17	0
	合計	10	209	209	0	209	10

## 平成24年度 人事委員会の業務状況

[人事委員会の業務状況の公表の様式]

1 組織及び運営

(1) 委員

職名	氏名	常勤・非常勤の別	就任年月日	任期満了年月日
委員長	中澤 義則	非常勤	平成23年8月29日	平成27年8月28日
委員	福士 明	非常勤	平成22年10月30日	平成26年10月29日
委員	田村 智幸	非常勤	平成21年10月29日	平成25年10月28日

(2) 委員会開催状況

回	開催年月日	附議案件項目
1	平成24年4月6日	<b>【協議事項】</b> 1 公平審査における審理補助員の指名について 2 職員の任用に関する権限の一部を任命権者に委任する規則等の一部改正について
2	平成24年4月20日	<b>【協議事項】</b> 1 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて <b>【報告事項】</b> 1 平成23年度苦情相談の処理状況について 2 平成23年度給与支払監理の実施結果について 3 平成23年職種別民間給与実態調査の概要について 4 不服申立ての取下げについて
3	平成24年5月9日	<b>【協議事項】</b> 1 警察職員に係る勤勉手当の成績区分の取扱いについて 2 管理職手当に関する規則別表第2備考第2項の規定に基づく手当額について
4	平成24年5月25日	<b>【協議事項】</b> 1 北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則及び北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則案等について 2 学校職員に係る週休日の振替等の取扱いについて 3 校長に係る期末・勤勉手当の役職段階別加算について 4 福島原発周辺区域内作業手当の一部改正について 5 管理職手当に関する規則別表第2備考第2項の規定に基づく手当額について <b>【報告事項】</b> 1 平成23年度北海道人事委員会年報について 2 平成24年度北海道職員等採用上中級試験の申込状況について
5	平成24年6月6日	<b>【協議事項】</b> 1 贈与等報告書の審査について <b>【報告事項】</b> 1 公務員制度改革に関する最近の動きについて
6	平成24年6月22日	<b>【協議事項】</b> 1 勤務条件に関する措置の要求に係る審査の打ち切りについて 2 北海道職員及び公立小中学校事務職員採用試験最終合格決定基準の一部改正について 3 単身赴任手当に係る権衡職員の認定について <b>【報告事項】</b> 1 公務員制度改革に関する最近の動きについて 2 平成23年職種別民間給与実態調査の概要について

回	開催年月日	附 議 案 件 項 目
7	平成24年7月27日	<b>【協議事項】</b> 1-(1) 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 1-(2) 不利益処分についての不服申立ての取扱いについて 2 勤務条件に関する措置の要求の却下について 3 北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則等の一部改正について 4 「北海道人事委員会が保有する個人情報と開示請求の取扱いについて」の一部改正について 5 平成24年度給与支払監理の実施について 6 特勤勤務手当等に関する規則の一部改正について <b>【報告事項】</b> 1 不服申立ての取下げについて 2 平成24年度北海道警察官採用（再採用）選考試験実施計画について 3 平成24年職種別民間給与実態調査の結果について
8	平成24年8月15日	<b>【協議事項】</b> 1-(1) 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて 1-(2) 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて <b>【報告事項】</b> 1 平成24年度北海道職員採用初級試験申込状況について 2 平成24年人事院勧告・報告の概要について
9	平成24年8月24日	<b>【協議事項】</b> 1 「平成24年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告」における「公務運営に関する報告」について
10	平成24年8月28日	<b>【協議事項】</b> 1 平成24年度北海道職員等採用上級・中級試験最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について <b>【報告事項】</b> 1 平成24年度身体障がい者を対象とした北海道職員等採用選考試験の実施について
11	平成24年9月11日	<b>【協議事項】</b> 1 平成24年給与勧告に向けた検討事項について 2 平成20年（不）第4号事案に係る裁決について
12	平成24年9月14日	<b>【協議事項】</b> 1 平成20年（不）第4号事案に係る裁決について 2 給与等報告書の審査について 3 平成24年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について
13	平成24年9月24日	<b>【協議事項】</b> 1 北海道職員及び公立小中学校事務職員採用試験最終合格決定基準の一部改正について 2 平成24年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について
14	平成24年9月26日	<b>【協議事項】</b> 1 平成24年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について
15	平成24年9月28日	<b>【協議事項】</b> 1 平成24年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について
16	平成24年10月10日	<b>【協議事項】</b> 1 平成20年（不）第4号事案に係る裁決書の更正について
17	平成24年10月17日	<b>【協議事項】</b> 1 特殊勤務手当の支給に関する規則の一部改正について <b>【報告事項】</b> 1 平成24年度北海道職員採用初級試験における受験票の「試験会場」記載誤りについて

回	開催年月日	附 議 案 件 項 目
18	平成24年11月15日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>平成24年度北海道職員採用初級試験最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について</li> </ol> <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>平成24年度北海道警察官採用（再採用）選考試験実施結果について</li> <li>平成24年 都道府県人事委員会勧告の状況について</li> </ol>
19	平成24年11月26日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>平成24年度北海道職員採用上級試験最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について</li> <li>北海道職員等の旅費に関する条例の一部改正する条例案に係る意見について</li> <li>贈与等報告書の審査について</li> </ol>
20	平成24年12月19日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>平成24年度北海道職員等採用上級試験（民間企業等職務経験者）最終合格者の決定並びに採用候補者名簿の確定について</li> </ol> <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>平成24年度身体障がい者を対象とした北海道職員等採用選考試験結果について</li> </ol>
21	平成25年1月23日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて</li> <li>新しい採用試験制度における試験の種類の見直しに伴う関連規則等の改正について</li> </ol>
22	平成25年2月27日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>条例案に係る意見について <ol style="list-style-type: none"> <li>北海道職員等の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例案</li> <li>北海道知事等の退職手当に関する条例及び北海道教育委員会教育長の給与等に関する条例の一部を改正する条例案中第2条</li> <li>北海道立衛生学院条例を廃止する条例案中附則第3項</li> </ol> </li> <li>平成25年度北海道職員等採用試験実施計画(案)について</li> <li>北海道職員及び公立小中学校事務職員採用試験最終合格決定基準の一部改正について</li> <li>試験結果に関する開示情報の見直しについて</li> </ol>
23	平成25年3月21日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1-(1) 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて</li> <li>1-(2) 勤務条件に関する措置の要求の取扱いについて</li> <li>北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則等の一部改正について</li> <li>管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について</li> <li>北海道職員倫理規則の一部改正案に対する意見について</li> <li>職員の営利企業等の従事制限に関する取扱いについて</li> <li>贈与等報告書の審査について</li> <li>公益的法人等への北海道職員等の派遣等に関する規則の一部改正について</li> <li>初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部改正について</li> <li>組織機構改正等に伴う人事委員会規則等の一部改正について</li> <li>臨床工学技士に対する給料の調整額の適用について</li> <li>北海道職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部改正について</li> <li>国際機関等派遣等から復帰した職員の諸手当の取扱い等について</li> </ol> <p>【報告事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>平成25年度北海道職員等採用試験に係る採用予定数について</li> </ol>
24	平成25年3月27日	<p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>職員の任用に関する権限の一部を任命権者に委任する規則の一部改正等について</li> <li>級別職務分類区分の特例協議等について</li> <li>人事委員会事務局の主査以上の職にある者の任免について</li> </ol>

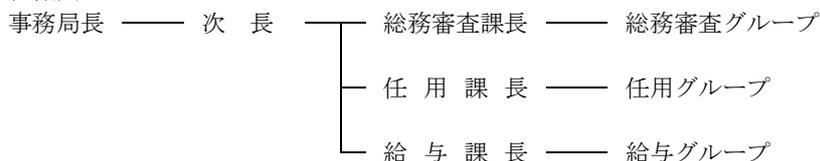
## (3) 事務局

## ア 職員数

(単位：人)

部次長級以上	課長級	主幹級	主査級	一般職員	その他職員	計
2	3	3	9	12	2	31

## イ 組織図



## ウ 平成24年度予算

(単位：千円)

委員・職員費	一般庶務事務	採用試験等 実施事務	給与勸告事務	公平審査等 実施事務	労働基準法 等施行事務	合 計
230,690	14,347	13,843	1,945	678	618	262,121

## (4) 国又は他の地方公共団体との連絡活動

年 月 日	活 動 内 容 ( 会 議 名 等 )	開 催 地
平成24年4月18日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成24年4月24日	東北・北海道地区人事委員会協議会委員長・事務局長会議	宮城県仙台市
平成24年4月26日	十六都道府県人事委員会協議会委員長・事務局長会議	愛知県名古屋
平成24年6月11日	全国人事委員会連合会総会	東京都
平成24年7月12日	公平審査事務研修会 (7/12-13)	神奈川県横浜市
平成24年7月17日	十六都道府県人事委員会協議会事務局長会議 (7/17-18)	北海道札幌市
平成24年8月9日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成24年8月28日	全国人事委員会事務局長会議	東京都
平成24年9月6日	東北・北海道地区人事委員会協議会委員・事務局長合同会議 (9/6-7)	岩手県盛岡市
平成24年11月13日	全国人事委員会連合会役員会	東京都
平成25年2月8日	全国人事委員会連合会役員会	東京都

## 2 任用関係事務

## (1) 競争試験の実施状況

## ア 実施日

種 類	1次試験日	2次試験日	3次試験日	最終合格発表日
上級試験 (6月)	平成24年6月24日	平成24年7月19日～21日 平成24年7月23日～27日 平成24年7月30日～31日	平成24年8月6日～11日 8月16日、18日	平成24年8月31日
上級試験 (9月)	平成24年9月23日	平成24年10月9日～13日 10月15日、16日	平成24年10月31日～ 11月4日 11月7日～9日	平成24年11月27日
上級試験 (民間経験者)	(書類選考)	平成24年11月10日		平成24年12月21日
中級試験	平成24年6月24日	平成24年8月1日～7日		平成24年8月31日

種 類	1 次試験日	2 次試験日	3 次試験日	最終合格発表日
初級試験	平成24年 9 月 23 日	平成24年10月19日～29日		平成24年11月20日
警察官試験（A区分）	平成24年 5 月 13 日 平成24年 9 月 16 日	平成24年 6 月 16 日～ 7 月 1 日 平成24年10月20日～28日		平成24年 8 月 3 日 平成24年11月30日
警察官試験（B区分）	平成24年 5 月 13 日 平成24年 9 月 16 日	平成24年 6 月 16 日～ 7 月 1 日 平成24年10月20日～28日		平成24年 8 月 3 日 平成24年11月30日

イ 競争試験の実施状況

(単位：人・%)

種 類	採用予定数	申込者数	受験者数	受験率	第1次合格者数	最終合格者数	競争倍率(倍)
上級試験（6月）	108	1,099	744	67.7	357	119	6.3
上級試験（9月）	100	1,958	1,495	76.4	652	98	15.3
上級試験（民間経験者）	5	148	148	100.0	21	5	29.6
中級試験	56	969	759	78.3	311	85	8.9
初級試験	106	1,055	836	79.2	387	165	5.1
警察官試験（A区分）	255	3,372	2,804	83.2	1,468	345	8.1
警察官試験（B区分）	215	2,749	2,428	88.3	1,250	256	9.5

(2) 採用選考の実施状況

(単位：人)

職	部局				計
	知 事	教育委員会	警 察	その他	
部長及びその相当職	2	0	0	0	2
次長及びその相当職	1	0	0	1	2
課長及びその相当職	5	0	0	0	5
上記以外の職	49	31	99	8	187
合 計	57	31	99	9	196

(注) 職員の任用に関する権限の一部を任命権者に委任する規則に基づき、任命権者において採用選考している職を除く。

## (3) 昇任選考の実施状況

(単位：人)

職	部局				
	知 事	教育委員会	警 察	その他	計
部長及びその相当職	11	7	0	0	18
次長及びその相当職	17	0	2	2	21
課長及びその相当職	22	8	0	2	32
合 計	50	15	2	4	71

(注) 職員の任用に関する権限の一部を任命権者に委任する規則に基づき、任命権者において昇任選考している職を除く。

平成24年 給与勧告等の概要

平成24年10月 5日  
北海道人事委員会

〔本年の給与勧告のポイント〕

- 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
- 昇給・昇格制度の見直し
  - ・ 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止
  - ・ 高位の号俸から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約13,000人の個人別給与を実地調査し、公務と民間との4月分給与を比較した。
- ・ 比較は、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士を対比させ、精密に行った（ラスパイル方式）。
- ・ ボーナスについては、昨年8月から本年7月までの民間の支給実績と公務の年間支給月数とを比較した。

[月例給]

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A-B)
402,290円	減額前 402,224円	66円 (0.02%)
	減額後 380,219円	22,071円 (5.80%)

[ボーナス]

民間	職員
3.97月分	減額前 3.95月
	減額後 3.85月相当

(注)「減額前」は給与の減額措置がないものとした場合であり、「減額後」は当該措置による場合である。

2 本年の給与改定

- ・ 職員の給与については、平成11年度から減額措置が行われてきており、本年4月からは、給料、期末・勤勉手当等の新たな減額措置が3年間引き続いて行われることとなった。
- ・ これまで、職員給与と民間給与とを比較する場合、適正な給与水準を示す観点から、減額前の職員給与を基本に行うことが適当であると判断してきており、本年、月例給については、職員給与と民間給与とがおおむね均衡していることから、改定を行わないこととした。
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）についても、職員の年間支給月数と民間の年間支給割合とがおおむね均衡していることから、改定を行わないこととした。

3 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- ・ 50歳台後半層においては、公民の給与差が相当程度存在することなどから、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で昇給・昇格制度を改正することとした。
- ・ 昇給制度については、55歳を超える職員（医療職給料表(1)にあつては、60歳（定年年齢70年の職員にあつては、65歳）を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制することとした。
- ・ 昇格制度については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減することとした。

《公務運営関係》

1 採用から退職までの視点に立った人事管理

(1) 将来の道政を担う人材の確保

- ・ 平成25年度から実施する新しい試験制度の実効性を高めるため、多角的な広報活動の展開や、学生の就職活動方法の変化に対応した情報システムの強化、道外における人物試験の実施等が必要

(2) 人材の育成

- ・ 平成25年度以降大幅に増加する新規採用職員の育成に重点的に取り組む必要があり、指導の中核となる中堅職員の指導能力の向上を図り、職場全体で育てていくという意識の下での取組が必要
- ・ 今後、採用される人材は多様で能力も幅広いものとなることから、研修体系の見直しや、人材の特性に応じた効果的な指導を行えるよう、管理職員の人材育成能力、マネジメント能力の向上が必要

### (3) 女性登用の促進と職場環境の整備

- ・ 道の各役職に占める女性の割合はいずれも低く、新規採用職員に占める女性の割合が高まっている一方で、出産や育児等を理由に就業継続を断念する中堅女性職員が依然として多いと推測
- ・ 男女共同参画社会の形成を推進するという観点に加えて、女性の活躍を促進させることによって、様々な経済分野の活性化を図るという政策を国とともに先導していくことが求められており、女性職員の登用等について、基本的な考え方を改めて整理した上で取り組んでいくことが必要

### (4) 障がい者の雇用促進

- ・ 各任命権者において、平成25年度の法定雇用率引上げ後も、障がい者雇用の促進に向けた取組を積極的に進めていくことが必要
- ・ 教育委員会の法定雇用率の達成に向けては、「教員」への障がい者の採用が課題であり、中長期的な目標を設定して、教員養成大学など各機関との連携のもと、着実に取り組んでいくことが重要

### (5) 高齢期における働き方

- ・ 政府は「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を決定し、雇用と年金の接続についてはフルタイムでの再任用で対応することとされたが、道としても、法改正の動向等を注視しながら、道の実態に即した新たな再任用制度の検討を進めることが必要
- ・ 再任用制度については、再任用職員が担当する職務内容や配置先などについて、任用形態に応じた検討を行い、公務能率の確保と再任用職員の能力活用を図っていくことが今後の重要な課題

## 2 その他の勤務環境に関する課題

### (1) 両立支援制度の活用

- ・ 男性職員の育児休業取得率は極めて低く、管理職員を含めた職員全体の両立支援制度に対する理解度を高めるとともに、その活用促進を図ることが必要

### (2) 時間外勤務の縮減

- ・ 依然として長時間に及ぶ時間外勤務等の実態がみられることから、管理職員には適切な勤務時間管理や業務の平準化が求められ、職員一人一人にもコスト意識を持った効率的な業務執行への努力が必要

### (3) 適切な職員の健康管理

- ・ 長期療養者に占める精神及び行動の障害を理由とする者の割合は依然として高く、他県の先進事例を踏まえた取組視点に着目しながら、メンタルヘルス対策の一層の充実が必要

### (4) 服務規律の確保

- ・ 職員の処分だけではなく、不祥事に係る公正・綿密な事実調査と原因把握を行い、再発防止の取組を強化して組織全体の服務規律の確保が必要

## 4 給与の支払監理の実施状況

### (1) 実地検査

#### ア 実施日

平成24年8月7日～平成25年2月22日

#### イ 実施部局

教育庁教育職員局教職員事務センター

#### ウ 実施結果

追給・返納等は散見されたものの、平成22年10月からの事務集約化に伴い、教職員事務センターにおいて、認定事務を専門とする担当職員の配置や確認体制の強化など、認定事務の統一的な運用が図られており、おおむね適正に行われている。

### (2) 給与制度関係者会議

#### ア 実施日

平成25年3月13日

#### イ 参集範囲

各任命権者給与制度関係者

#### ウ 議事

#### (ア) 実地検査の実施結果について

(イ) 意見交換

- a 事後確認において、扶養状況等が確認できない場合の手当の取扱いについて
- b 諸手当の届出に係る要件を具備していることを証明する書類について
- c 時間外勤務命令簿及び時間外勤務手当等整理簿の例外様式の取扱いについて

エ 実施結果

- ・ 実地検査の実施結果を各任命権者に周知した。
- ・ 各任命権者が提出した議題について、意見交換を行った。

5 勤務条件についての措置要求

(1) 係属状況

	係属件数			処 理 件 数						翌年度への繰越 (A)-(B)	
	前年度からの繰越	新規要求	計(A)	却下	取下げ	打切り	判 定				計(B)
							全部容認	一部容認	全部否認		
給 与	19		19	1						1	18
旅 費											
勤務時間											
休 暇											
執務環境											
厚生福利											
転 任											
任 用											
その他		3	3	1				1	2	1	1
計	19	3	22	2				1	3	19	

(2) 完結事案一覧表

事案番号	要 求 者	要 求 内 容	完結年月日	判 定
平成24年(措)第1号	公立学校教員	減給された給与の支給等	平成24年7月27日	却下
平成24年(措)第4号	公立学校教員	休憩時間の自由利用等	平成25年3月21日	棄却、却下
平成24年(措)第5号	公立学校教員	研修の承認	平成25年3月21日	却下

(3) 完結事案の概要

ア 減給された給与の支給等：平成24年(措)第1号（要求者 公立学校教員）

＜事案の概要＞

- ① 村教委が、請求者に対し、栄養教諭の本来的な業務内容ではない、へき地保育所及び村立高校への給食提供業務について、優越的な立場を利用して強制することを止めること。
- ② 復職後の業務内容について、要求者の健康状態に十分配慮した業務量及び同内容に改善すること。
- ③ 上記に配慮されていなかった結果、休職せざるを得なかったことに対する要求者の職務専念義務に反するとの主張を撤回し、未払賃金を全額支払うこと。

<判定の要旨>

◇却下

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第46条の規定に基づき、勤務条件に関する措置の要求をすることができるのは、現に職員としての身分を有するものに限られる。

しかし、当委員会の調査により、要求者は平成24年5月23日付けで懲戒免職処分を受け職員としての身分を失っていることが判明したことから、事案の審査の継続に必要な資格を失ったものと認められる。

イ 休憩時間の自由利用等：平成24年(措)第4号（要求者 公立学校教員）

<事案の概要>

- ① 休憩時間を一斉に取らせること。
- ② 職員室の清掃を教員の仕事と位置付け、毎日決まった時間に決まった職員を清掃に当たらせることをやめること。
- ③ P T A業務を勤務時間に職員に行わせるのをやめること。
- ④ 保護者にP T A入会的意思確認を行うこと。
- ⑤ 現行の視聴障害教員の選考は障害に応じた教員採用試験とは認められないこと及び既に採用された職員の身分について善処すること。
- ⑥ 校長としての知見、品位、適格性に欠ける現校長を解任すること。

<判定の要旨>

◇一部棄却、一部却下

- ① 要求事項①について（棄却）  
諸会議が休憩時間にまで及んでいる事実は認められるが、要求事項について一定の措置が講じられようとしている状況を踏まえると、現時点において、当委員会から更なる措置を講じるよう求める必要は認められない。
- ② 要求事項②について（却下）  
要求者は生徒が清掃を行う時間に教員の中で清掃担当者を決め職員室清掃を行うという提案を辞退し、提案どおりの清掃を行っていないことから、要求者の具体的な勤務条件の前提を欠くものであり、これを取り上げることはできない。
- ③ 要求事項③について（却下）  
要求者はP T Aに関する業務を担当していないことから、要求者の具体的な勤務条件の前提を欠くものであり、これを取り上げることはできない。
- ④ 要求事項④～⑥について（却下）  
これらの要求は、直接、具体的に要求者の勤務条件の維持、改善を求めるものではないから、いずれも措置要求の対象となるべきものではなく、取り上げることはできない。

ウ 研修の承認：平成24年(措)第5号（要求者 公立学校教員）

<事案の概要>

- ① 学校長あて提出した研修計画書記載の校外研修を承認することで、時間外勤務の解消を求める。
- ② 今後同様の条件で同様の研修を申し出た場合も承認することで、時間外勤務の解消を求める。

<判定の要旨>

◇却下

- ① 要求事項①について  
当該校外研修を行うとしていた日時はすでに経過しており、本件措置要求の意義は失われている。  
また、当該校外研修を行うとしていた日において、通常どおり勤務するなどして当該研修を実施しなかったため、研修と認められるべき対象が存在せず、その承認は不可能である。  
さらに、当該研修が認められなかったことによって時間外勤務が不可避となった事情は認められない。
- ② 要求事項②について  
現時点において具体的ではない将来の研修を承認するよう求めることは、地方公務員法に定める勤務条件に関する措置要求の対象となる勤務条件とはいえない。

6 不利益処分についての審査請求

(1) 係属状況

区 分	係属件数			処 理 件 数						翌年度 への繰 越 (A)-(B)	
	前年度 からの 繰 越	新 規 申立て	計 (A)	却下	取下げ	打切り	判 定				計 (B)
							処分取消	処分修正	処分承認		
分 限 処 分	降 給										
	降 任										
	休 職										
	分限免職	1		1		1				1	0
懲 戒 処 分	戒 告	3		3							3
	減 給	1		1							1
	停 職	2		2				1		1	1
	懲戒免職	2	2	4							4
転 任											
そ の 他	1		1		1					1	0
計	10	2	12		2			1		3	9

(2) 完結事案一覧表

事案番号	処分者	請求人	処 分 の 内 容	完結年月日	判 定
平成20年(不)第4号	教育委員会	公立学校教員等	停職	平成24年9月18日	処分修正

(3) 完結事案の概要

ア 体罰及びセクハラ：平成20年(不)第4号（請求人 公立学校教員等）

<事案の概要>

道立学校教員である請求者が、請求者の足を蹴り続けていた女子児童に対し、右足で当該児童の左足の膝関節の上部を蹴り、右の拳で頭頂部を1回叩き、当該児童の左足に内出血によるあざを負わせる体罰を加えたこと及び3名の保護者に対してセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）を行ったとして、処分者が停職3月の処分を行ったところ、請求者がこれを不服としてその取消を求めた事案

<判定の要旨>

○処分修正

当該女子児童に対する一連の行為は、それが行われたときの状況や請求者の発言内容などから体罰と認められる。一方、保護者に対するセクハラについては、発言や行動がなされた状況や前後関係からいずれもセクハラと認めることはできない。以上により、停職3月とされた処分を減給2月に修正する。

7 労働基準監督機関としての職権の行使

(1) 対象事業場

区 分	労基法別表第1第12号	官公署	計
事業場数	293	409	702

(2) 特定機械等の設置及び検査状況（平成24年度末現在）

区 分	ボイラー	第一種圧力容器	ゴンドラ	クレーン	合 計
前年度末設置数 A	727	247	1	3	978
落成検査実施数 B	4	0	0	0	4
変更検査実施数	0	0	0	0	0
使用再開検査実施数	15	0	0	0	15
廃 止 数 C	6	0	0	0	6
今年度末設置数 A + B - C	725	247	3	1	976

8 公平委員会の事務の受託

団 体 名	受託年月日
北海道市町村職員退職手当組合	昭和37年9月1日
北海道市町村備荒資金組合	昭和37年9月1日
北海道市町村総合事務組合	昭和37年9月1日
苫小牧港管理組合	昭和40年11月1日
石狩湾新港管理組合	昭和53年11月1日